



Norges miljø- og
biovitenskapelige
universitet

Årsrapport likestilling, mangfold og inkludering NMBU 2021



Sammendrag

NMBU skal ha et inkluderende og mangfoldig arbeidsliv og studentmiljø der alle skal verdsettes og har like muligheter. NMBU arbeider derfor for å ha en kultur preget av åpenhet, fellesskap, likestilling og mangfold.

I årsrapporten for likestilling, mangfold og inkludering er det gjort rede for NMBUs aktiviteter og måloppnåelse i 2021, egne ambisjoner om kjønnsbalanse samt planer for videre arbeid. Den er også utarbeidet med hensikt å innfri aktivitets- og redegjørelsesplikten beskrevet i likestillings- og diskrimineringsloven, som innebærer at NMBU som offentlig arbeidsgiver må jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering, samt redegjøre for den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i virksomheten, og arbeidet man har gjort for å oppfylle aktivitetsplikten.

Hovedsatsningen for NMBU i 2021 har vært å øke kvinneandelen i faste vitenskapelige stillinger. NMBU oppnådde heller ikke i 2021 sin langsiktige målsetting om minst 30 % kvinnelige professorer, men har 26 % (DBH). Når det gjelder førsteamanuenser ligger den kvinnelige andelen på 52 %.

Som ledd i redegjørelsesplikten er det utarbeidet en kjønnsammenligning av NMBU-ansatte i deltid, i midlertidige ansettelser, foreldrepermisjon og legemeldt sykefravær.

Videre har vi i tråd med den forsterkede aktivitets- og redegjørelsesplikten foretatt en lønnsammenligning mellom kvinner og menn, samt en kartlegging av ufrivillig deltid.

Årsrapporten omhandler også NMBUs bidrag til å realisere regjeringens inkluderingsdugnad, der målet at minst 5 prosent av nyansatte i staten skal ha nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en.

Høsten 2021 utarbeidet NMBU en handlingsplan for perioden 2022-2025. Planen dekker nasjonale forventninger og krav til arbeid med likestilling, mangfold og inkludering samtidig som den tilfredsstiller EUs krav til «Gender Equality Plan» - der innføring og oppfølging av slike planer nå er en forutsetning for å kunne søke forskningsmidler i Horizon Europe fremover.

NMBU har for perioden 2022-2025 bestemt å utvide innsatsen i arbeidet med likestilling og mangfold, ved å engasjere en midlertidig prosjektleder samt fått fakultetene til å utpeke likestillingskontakter som skal bistå prosjektleder i arbeidet.

1. Aktiviteter i 2021

Medio 2021 bestemte NMBU seg for å utvide komité for likestilling og mangfold. Ved å utnevne beslutningstakere fra alle fakultetene samt universitetsadministrasjonen, vil arbeidet kunne få økt forankring i organisasjonen. I fellesskap vil de kunne utforme mål og strategier som resulterer i gode resultater gjennom hensiktsmessige tiltak, sentralt og lokalt. Komiteen har dessuten med to studenter, en stipendiat og en fast ansatt, oppnevnt etter forslag fra tjenestemannsorganisasjonene.

NMBU har i løpet av høsten 2021 utarbeidet en handlingsplan for perioden 2022-2025. Planen dekker nasjonale forventninger og krav til arbeid med likestilling, mangfold og inkludering og tilfredsstiller dessuten EUs krav til «Gender Equality Plan».

Det er også utarbeidet en ny nettside for å aktivt kunne vise og oppdatere om NMBUs arbeid med likestilling, mangfold og inkludering.

I arbeidet med handlingsplanen med bakgrunn i erfaringer og resultater fra tidligere tiltak, har man kommet frem til at NMBU trenger økt kunnskap om viktigheten og bevissthet om

likestilling og mangfold på et mer generelt nivå for å kunne tilby et inkluderende og mangfoldig arbeidsliv og studentmiljø der alle verdsettes og har like muligheter. Dette vil også kunne bidra til å øke andelen kvinnelige professorer, noe NMBU ikke har lyktes med i samme grad som andre universiteter.

NMBU har ifm. med denne satsningen engasjert en midlertidig prosjektleder for 2022 med forskningsbasert kunnskap og erfaring innen likestilling og mangfold. Fakultetene har dessuten utpekt dedikert likestillingskontakter som skal bistå prosjektleder i arbeidet.

NMBU har i 2021 fortsatt sitt arbeid for å realisere inkluderingsdugnaden der målet er at minst 5% av de nyansatte i staten skal være personer med nedsatt funksjonsevne eller betydelig hull i CV-en. NMBU har etablert kontakt med lokalt NAV-kontor i håp om at et tettere samarbeid kan forbedre resultatet, et samarbeid som fortsetter fremover. Pandemien og bruk av hjemmekontor har nok dessverre vanskeliggjort arbeidet med inkluderingsdugnaden.

For å styrke arbeidet med å inkludere utenlandske ansatte arrangerte NMBU i 2021 norskkurs på alle språknivåer. Det ble også arrangert et kurs i interkulturell kompetanse.

Tilbud om midler for å engasjere search-spesialister til å øke kvinneandelen blant søkere til ledige eller nye førsteamanuensis- og professorstillinger ble opprettholdt.

Alle NMBUs utlysningstekster uttrykker ønske om et arbeidsmiljø preget av mangfold og oppfordrer kvalifiserte kandidater til å søke uavhengig av kjønn, funksjonsevne, kulturell bakgrunn eller periode utenfor arbeidslivet.

2. Nøkkeltall

2.1 Kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger

Hovedsatsningen for NMBU i 2021 har vært å øke kvinneandelen i faste vitenskapelige stillinger. NMBU har en målsetting om at andelen kvinnelige professorer er høyere enn 30 % og at andelen kvinnelige førsteamanuenser og forskere er høyere enn 40 %.

Tabell 1. Utvikling kvinneandelen i vitenskapelige stillinger ved NMBU

Stillingskategori	2018	2019	2020	2021
Professor	26%	25%	26%	26%
Førsteamanuensis	49%	51%	52%	52%
Postdoktor	51%	45%	39%	46%
Stipendiat	62%	61%	61%	59%
Forsker	43%	47%	44%	41%

Kilde: DBH, oktober 2021

II-er stillingene er inkludert fom 2019

Som tabell 1 viser har ikke NMBU hatt en progresjon i andelen årsverk av kvinner i professorstillinger de siste årene og målsettingen er ikke innfridd. Andelen kvinnelige førsteamanuenser har fremdeles en positiv utvikling og oppfyller målsettingen med god margin. Når det gjelder forskere viser tabellen en negativ utvikling selv om kvinneandelen ligger noe over målsettingen.

NMBU har stort sett en rimelig høy kvinneandel innenfor stipendiat- og postdoktorstillinger.

2.1.1 Kjønnsbalanse fordelt på fakultetene

Som vist i tabell 2 på neste side er det store variasjoner i kvinneandelen i forskjellige stillinger mellom fakultetene. Dette gjelder også professorstillinger.

Siden førsteamanuenser er rekrutteringsgrunnlaget til professorstillinger, er det viktig å jobbe systematisk med også å heve andelen kvinnelige førsteamanuenser i de fagmiljøene der dette er en utfordring.

Tabell 2. Kvinneandelen av totalt antall årsverk i ulike stillingskategorier fordelt på fakultetene

	Professor	Førsteamanuensis	Postdoktor	Stipendiat	Forskere
	% kv årsverk	% kv årsverk	% kv årsverk	% kv årsverk	% kv årsverk
Fakultet for biovitenskap	36,5	47,9	66,3	49,6	50,6
Handelshøyskolen	16,3	30,2	50,0	34,7	34,7
Fakultet for kjemi, bioteknologi og matvitenskap	15,3	51,7	36,7	69,1	50
Fakultet for landskap og samfunn	37,2	54	69,2	56,7	50
Fakultet for miljøvitenskap og naturforvaltning	29,2	42,9	38,5	67	25,6
Fakultet for realfag og teknologi	20,6	26,2	32,0	40,8	25
Veterinærhøgskolen	19,6	82,8	44,4	79,3	38,2

Kilde: DBH, oktober 2021

2.1.2 NMBU sammenlignet med andre norske universiteter

Tabell 3 viser en oversikt over norske universiteter og kjønnsbalanse mellom førsteamanuensis og professorer. NMBU ligger lavt med sine 26% kvinnelige professorer, men vi ligger bedre an når det gjelder andel kvinnelige førsteamanuenser.

Tabell 3. Kvinneandelen (%) førsteamanuensis og professorer, norske universiteter i 2018-2021

	2018		2019		2020		2021	
	1.amanu- ensis	Professor	1.amanu- ensis	Professor	1.amanu- ensis	Professor	1.amanu- ensis	Professor
NMBU	49	26	51	25	52	26	52	26
UIB	49	28	47	30	46	30	47	31
UIO	49	32	49	33	49	33	49	35
UIS	50	29	51	33	52	34	53	36
UIT	48	35	48	38	48	40	49	42
UIA	48	28	49	30	48	31	49	31
Nord	49	29	51	28	50	32	54	29
NTNU	44	25	45	25	45	26	45	27
OsloMet	62	56	61	52	61	53	63	54
USN	52	31	54	29	55	31	53	35

Kilde: DBH, oktober 2021 (Alle tall er avrundet til heltall)

II-er stillingene er inkludert fom 2019.

2.2 Kjønnssbalanse i virksomheten og lønssammenligninger (faste og midlertidige sammen)

Som ledd i redegjørelsesplikten NMBU har som offentlig arbeidsgiver, har vi i tabell 4 på neste side sammenstilt en oversikt over både kjønnssbalanse i virksomheten og lønssammenligninger.

Når det gjelder kjønnssbalanse i virksomheten, er det flere kvinner i administrative- og bibliotekstillinger og i stipendiatstillinger. Ser man på professorer særlig og i noen grad forskere ser vi det motsatte resultat, med en betraktelig høyere andel menn.

Når det gjelder lønssammenligninger, er det noen lønnsforskjeller i favør av kvinner, og noen i favør av menn, avhengig av stillingsgruppe. Totalt i virksomheten ligger kvinner 9% under menn i lønn.

Tabell 4. Kjønnnsbalanse og -lønnssammenligninger (faste og midlertidige til sammen)

	Kjønnnsbalanse		Lønn		
	% kvinner	Totalt antall årsverk	Gj. snitt lønn kvinne	Gj. snitt lønn mann	%kvinne lønn av mann
Totalt i virksomheten	54	1708	611	674	91
Lederstillinger (AD1) * (Teknisk/administrative)	58	54	779	645	94
Administrative stillinger (AD2) * Seniorrådgiver	71	148	673	689	98
Administrative stillinger (AD2) * Rådgiver	79	64	562	565	100
Administrative stillinger (AD2) * Førstekonsulent	87	15	503	470	107
Andre tekniske og administrative stillinger (AD3) *	67	55	446	412	108
Biblioteks stillinger (ST1) *	68	6	607	559	109
Ingeniører (ST2) *	50	379	523	569	92
Undervisnings- og forskerstillinger (UN1) *	41	553	736	781	94
Utdannings- og rekrutteringsstillinger (UN2) *	57	360	526	534	98
Faglig-administrative lederstillinger (UN3) * ((pro)rektor, dekan og instituttleder)	68	19	1084	1105	98

Kilde: NMBUs datavarehus. (Lønn i 1000 kroner). * [DBHs stillingskodeinndeling](#)

2.3. Kjønnssammenligning av deltid, midlertidige ansettelser, foreldrepermisjon og legemeldt sykefravær

I tabell 5 ser vi en kjønnssammenligning av NMBU-ansatte i deltid, i midlertidige ansettelser, foreldrepermisjon og legemeldt sykefravær.

Tabell 5. Kjønnssammenligning deltid, i midlertidige ansettelser, foreldrepermisjon og legemeldt sykefravær

	Deltid		Midlertidig ansettelse*		Foreldrepermisjon**		Legemeldt sykefravær	
	% kvinner	% menn	% kvinner	% menn	% kvinner	% menn	% kvinner	% menn
2021	18,1	15,7	11,4	11,9	79,1	20,8	4,0	1,9
2020	18,7	17,0	13,6	13,7	72,4	27,6	4,3	1,7
2019	18,3	17,5	18,6	14,7	71,2	28,8	3,4	1,5
2018	19,2	18,6	20,2	14,7	84,6	15,4	3,5	1,5

Kilde: NMBUs datavarehus * alle stillingskoder eksl. bistillinger og åremålstillinger ** Andelen av total foreldrepermisjon som benyttes av hvert kjønn

Når det gjelder deltid ligger kvinner noe høyere enn menn og har ikke hatt samme nedgang som menn har hatt de siste 4 årene. Når det gjelder midlertidige ansettelser er trenden nedadgående for begge kjønn, og er ganske likt fordelt mellom kvinner og menn. Kvinner tar ut betraktelig mer foreldrepermisjon enn menn og har noe mer legemeldt fravær enn menn. Det ser som menns sykefravær er noe stigende.

2.4. Kartlegging av ufrivillig deltid

NMBU har for første gang foretatt en kartlegging av ufrivillig deltid. Definisjonen SSB bruker på ufrivillig deltid er «*en deltidsansatt arbeidstaker som oppgir at han/hun ønsker lengre arbeidstid, og har forsøkt å oppnå lengre arbeidstid samt kunne begynne ganske raskt i en stilling med lengre arbeidstid*».

Det ble sendt ut et spørreskjema til alle ansatte med mindre enn 100% stilling. Svarprosenten (utfylte skjema) var 37 prosent.

Vi valgte å se bort ifra ansatte med hovedarbeidsgiver utenom NMBU eller ansatte som oppgav sykdom som grunn til deltid (selv om de kanskje ønsker seg en høyere stillingsprosent ved NMBU ideelt sett).

Av de 117 utfylte skjemaene registrerte vi 10 personer (3%) med ufrivillig deltid, derav 7 kvinner og 3 menn.

Ytterligere informasjon innhentet i kartleggingen vil inngå som kunnskapsgrunnlag i perioden 2022-2025.

2.5. Inkluderingsdugnaden

NMBU har på lik linje med andre virksomheter i staten begynt å arbeide systematisk for å realisere regjeringens inkluderingsdugnad med mål om minst 5% av nyansettelser med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en. NMBU har i 2021 hatt 303 nyansettelser derav 1,98 % personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en (i faste eller midlertidige stillinger). Dette er en forbedring fra i fjor. NMBU vil fortsette sitt samarbeid med lokalt NAV-kontor i håp om nå målet om 5%. Pandemien og bruk av hjemmekontor har nok dessverre tatt noe av fokuset vekk fra inkluderingsdugnaden i 2021.

3. Likestillings- og mangfoldsarbeid fremover

NMBU vil for perioden 2022-2025 utvide innsatsen gjennom å øke kapasiteten når det gjelder arbeidet med likestilling og mangfold. I tillegg til dedikerte tiltak for å øke andelen kvinnelige professorer, ønsker NMBU å øke bevisstheten i organisasjonen om viktigheten av likestilling og mangfold for å oppnå best mulig arbeidsmiljø, forskning og undervisning. Ambisjonen er gjennom økt kunnskap å oppnå en kultur der alle ansatte og studenter verdsettes, og har like muligheter.

Handlingsplanen 2022-2025 er ment som et utgangspunkt for arbeidet videre, men skal kunne revideres etter hvert som kunnskapsgrunnlaget øker. Det er planlagt et prosjekt for 2022 der man skal evaluere tidligere tiltak og resultater, samle inn relevant statistikk og kvalitative data, og på bakgrunn av dette iverksette hensiktsmessige tiltak og rutiner for likestilling- og mangfoldsarbeidet.

Målsettingen om å øke andelen kvinnelige professorer opprettholdes. Det planlegges derfor opprykkseminar for faste kvinnelige vitenskapelige ansatte og eventuelt karriereseminar for kvinnelige stipendiater og postdoktorer.

Arbeid med inkluderingsdugnad samt aktivitets- og redegjørelsesplikten skal evalueres og eventuelt videreutvikles.